Deutscher Bundestag **Drucksache 14/6898**
14. Wahlperiode 12. 09. 2001

Beschlussempfehlung und Bericht

des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (13. Ausschuss)

a) zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung – Drucksache 14/5679 –

Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DGleiG)

b) zu der Unterrichtung durch die Bundesregierung – Drucksache 14/5003 –

Vierter Bericht der Bundesregierung über die Förderung der Frauen im Bundesdienst – Berichtszeitraum 1995 bis 1998 –

A. Problem

a) Nach Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Dieses verbindliche Staatsziel ist auch im Bereich des öffentlichen Dienstes des Bundes trotz des seit 1994 geltenden „Frauenfördergesetzes“ nicht erreicht; bis heute sind Frauen trotz gleichwertiger Qualifikation in der Bundesverwaltung insbesondere im höheren Dienst und in Leitungsfunktionen stark unterrepräsentiert.

b) Nach § 14 Satz 1 des Frauenfördergesetzes (FFG) legt die Bundesregierung dem Bundestag alle drei Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen in der Bundesverwaltung und die Anwendung des Gesetzes vor. Der vorliegende Bericht kommt zu dem Ergebnis, dass konkretere gesetzliche Vorgaben nötig sind, um durchgreifend und nachhaltig Fortschritte zu erzielen. Die Erkenntnisse aus der Vorbereitung des Berichts sind in den Entwurf des unter Buchstabe a dargestellten Gesetzes übernommen worden.

B. Lösung

Zu a)

Der Gesetzentwurf ersetzt das bisherige Frauenfördergesetz und sieht insbesondere die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen mit gleicher Qualifikation im Falle ihrer Unterrepräsentanz sowie konkrete Benachteiligungsverbote vor. Die Position der Gleichstellungsbeauftragten wird gestärkt, und die Vorgaben für die Gleichstellungspläne werden verbindlicher und konkreter gestaltet.

Annahme des Gesetzentwurfs auf Drucksache 14/5679 in der aufgrund der Ausschussberatungen geänderten Fassung mit den Stimmen der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, CDU/CSU und PDS bei Stimmenthaltung der Fraktion der FDP

Einstimmige Annahme eines Entschließungsantrags der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, CDU/CSU, FDP und PDS

Zu b)

Einstimmige Kenntnisnahme der Unterrichtung durch die Bundesregierung auf Drucksache 14/5003

C. Alternativen

Keine

D. Kosten

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugsaufwand

Die Regelungen sind nach den Ausführungen im Gesetzentwurf für den Bund als Arbeitgeber und Dienstherr im Wesentlichen kostenneutral.

2. Vollzugsaufwand

Es entsteht kein wesentlicher Vollzugsmehraufwand.

Beschlussempfehlung

Der Bundestag wolle beschließen,

in Kenntnis der Unterrichtung auf Drucksache 14/5003

1. den Gesetzentwurf – Drucksache 14/5679 – in der aus der anliegenden Zusammenstellung ersichtlichen Fassung anzunehmen;
2. folgende Entschließung anzunehmen:

   Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, im Zusammenhang mit der anstehenden Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes ein Teilnahmerecht der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin mit Rederecht und beratender Stimme an Sitzungen der Personalvertretung einzuführen.

Berlin, den 27. Juni 2001

Der Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Christel Riemann-Hanewinckel
Vorsitzende

Christel Humme
Berichterstatterin

Irmingard Schewe-Gerigk
Berichterstatterin

Renate Diemers
Berichterstatterin

Ina Lenke
Berichterstatterin

Petra Bläss
Berichterstatterin

Zusammenstellung

des Entwurfs eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DGleiG) – Drucksache 14/5679 – mit den Beschlüssen des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (13. Ausschuss)

Entwurf

—

Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DGleiG)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG)

Inhaltsübersicht

Beschlüsse des 13. Ausschusses

—

Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DGleiG)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG)

Inhaltsübersicht

unverändert

Entwurf | Beschlüsse des 13. Ausschusses

Entwurf:

Abschnitt 1
Allgemeine Bestimmungen

§ 1
Ziel des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz dient der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts in dem in § 3 genannten Geltungsbereich dieses Gesetzes. Nach Maßgabe dieses Gesetzes werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

§ 2
Verpflichtete

Alle Beschäftigten, insbesondere auch solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle sowie auch bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen.

§ 3
Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für alle Beschäftigten in der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung unabhängig von ihrer Rechtsform sowie in den Gerichten des Bundes. Zur

Beschlüsse des 13. Ausschusses:

Abschnitt 1
Allgemeine Bestimmungen

§ 1
Ziel des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz dient der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts in dem in § 3 genannten Geltungsbereich dieses Gesetzes. Nach Maßgabe dieses Gesetzes werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern. **Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.**

(2) unverändert

§ 2
unverändert

§ 3
unverändert

Entwurf

Bundesverwaltung im Sinne dieses Gesetzes gehören auch die in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen einschließlich sonstiger Betriebsverwaltungen.

(2) Bei der Umwandlung eines Unternehmens aus bundeseigener Verwaltung in die Rechtsform eines Unternehmens des privaten Rechts soll auf die entsprechende Anwendung der Vorschriften dieses Gesetzes hingewirkt werden.

(3) Bei der Gewährung von freiwilligen staatlichen Leistungen durch Dienststellen des Bundes an institutionelle Leistungsempfänger soll durch vertragliche Vereinbarungen sichergestellt werden, dass die Leistungsempfänger die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden. Dies gilt auch für Einrichtungen, die mit Bundesmitteln im Wege der Zuweisung institutionell gefördert werden.

§ 4
Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte, ferner Inhaberinnen und Inhaber öffentlich-rechtlicher Ämter sowie Richterinnen und Richter.

(2) Familienpflichten im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

(3) Bereiche im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen sowie zusätzlich die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Dienststelle. Für die Berufsausbildung gilt Entsprechendes.

(4) Zu den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören auch die Stellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter.

(5) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 3 genannten Verwaltungen sowie die Gerichte des Bundes; maßgebend ist § 6 Abs. 1, 2 und 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes.

(6) Frauen sind dann als unterrepräsentiert anzusehen, wenn der Frauenanteil an den Beschäftigten in den einzelnen Bereichen nach Absatz 3 jeweils unter 50 Prozent liegt.

(7) Eine unmittelbare Diskriminierung von Frauen ist gegeben, wenn Frauen wegen ihres Geschlechts bei einer Vereinbarung oder Maßnahme im Vergleich zu Männern unterschiedlich behandelt werden, soweit nicht die Vereinbarung oder Maßnahme die Art der auszuübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit ist. Eine mittelbare Diskriminierung von Frauen liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil von Frauen benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind angemessen und notwendig und sie sind durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt.

(8) Arbeitsplätze im Sinne dieses Gesetzes sind Ausbildungsplätze, Stellen, Planstellen und Dienstposten, für die

Beschlüsse des 13. Ausschusses

§ 4
unverändert

Entwurf

nach haushaltsrechtlichen Vorgaben lediglich finanzielle Mittel benötigt werden.

Abschnitt 2
Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

§ 5
Grundsatz; entsprechende Anwendung von Vorschriften

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden Anwendung, soweit nicht ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

(2) Bei Verstößen der Dienststelle gegen die Benachteiligungsverbote bei Begründung eines Dienstverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg gilt § 611a des Bürgerlichen Gesetzbuchs entsprechend für Beamtinnen und Beamte sowie für Frauen und Männer, die sich für eine solche Tätigkeit bewerben.

§ 6
Arbeitsplatzausschreibung

(1) Die Dienststelle darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb der Dienststelle nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben. Der gesamte Ausschreibungstext muss so ausgestaltet sein, dass er nicht nur auf Personen eines Geschlechts zugeschnitten ist. Die Arbeitsplätze sind einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, soll die Besetzung eines freien Arbeitsplatzes ausgeschrieben werden, um die Zahl von Bewerberinnen zu erhöhen. Die Ausschreibung soll öffentlich erfolgen, wenn dieses Ziel mit einer hausinternen oder dienststellenübergreifenden Ausschreibung nicht erreicht werden kann. § 8 Abs. 2 des Bundesbeamtengesetzes bleibt unberührt.

(3) Arbeitsplatzausschreibungen müssen mit den Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze übereinstimmen und im Hinblick auf mögliche künftige Funktionen der Bewerberinnen und Bewerber auch das vorausgesetzte Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Laufbahn oder der Funktionsbereiche enthalten.

§ 7
Bewerbungsgespräche

(1) Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, die die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation aufweisen, sofern Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen.

(2) In Vorstellungs- oder Auswahlgesprächen sind Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Sicherstellung der Betreuung von Kindern, behinderten oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit unzulässig.

Beschlüsse des 13. Ausschusses

Abschnitt 2
Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

§ 5
unverändert

§ 6
unverändert

§ 7
unverändert

Entwurf	Beschlüsse des 13. Ausschusses
(3) Auswahlkommissionen sollen zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein. Ist dies aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.	
§ 8 Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg, Vergabe von Ausbildungsplätzen	§ 8 unverändert
Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, hat die Dienststelle sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Anstellung und beruflichem Aufstieg bei Vorliegen von gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt für	
1. die Besetzung von Beamten-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, von Stellen für die Berufsausbildung sowie für Richterstellen, soweit nicht für die Berufung eine Wahl oder die Mitwirkung eines Wahlausschusses vorgeschrieben ist,	
2. die Beförderung, Höhergruppierung, Höherreihung und Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze auch in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.	
Die Ausnahmeregelung in Satz 2 Nr. 1 gilt entsprechend für die Stellen von Mitgliedern des Bundesrechnungshofes, für deren Ernennung gemäß § 5 Abs. 2 Satz 2 des Bundesrechnungshofgesetzes der Ständige Ausschuss des Großen Senats des Bundesrechnungshofes zu hören ist.	
§ 9 Qualifikation; Benachteiligungsverbote	§ 9 Qualifikation; Benachteiligungsverbote
(1) Die Feststellung der Qualifikation bestimmt sich ausschließlich nach den Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze, insbesondere nach den Ausbildungsvoraussetzungen und den beruflichen Erfahrungen. Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung finden nur insoweit Berücksichtigung, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Spezifische, durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.	(1) unverändert
(2) Folgende Gründe sind bei der vergleichenden Bewertung nicht zu berücksichtigen:	(2) Folgende Gründe sind bei der vergleichenden Bewertung nicht zu berücksichtigen:
1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungsjahre, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Wahrnehmung von Familienpflichten,	1. unverändert
2. die Einkommenssituation des Ehepartners oder der Ehepartnerin, des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin,	2. die Einkommenssituation des Ehepartners oder der Ehepartnerin, **des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin**, des Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin,
3. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitsreduzierung Gebrauch zu machen.	3. unverändert

Entwurf

§ 10
Fortbildung

(1) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen die Fortbildung von Frauen zu unterstützen. Bei der Einführungs-, Förderungs- und Anpassungsfortbildung sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen.

(2) Die Dienststelle muss Beschäftigten mit Familienpflichten die Teilnahme in geeigneter Weise ermöglichen. Soweit erforderlich, sind zusätzliche Veranstaltungen anzubieten, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familienpflichten entsprechen. Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Bedarfsfall angeboten werden.

(3) Fortbildungskurse, die Frauen den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, sowie den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von Familienpflichten erleichtern, sind in ausreichendem Maße anzubieten. Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Beschäftigte der Personalverwaltung und alle Vorgesetzten sind verpflichtet, sich über Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu informieren. Sie sollen entsprechende Fortbildungsveranstaltungen besuchen.

(5) Der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin ist Gelegenheit zur Fortbildung insbesondere in Fragen des öffentlichen Dienst-, Personalvertretungs-, Organisations- und Haushaltsrechts zu geben.

(6) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen einzusetzen.

§ 11
Gleichstellungsplan

(1) Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung, und zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung sowie jeder Funktionsträgerin und jedes Funktionsträgers mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(2) Der Gleichstellungsplan muss die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten beschreiben und die bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen (§ 4 Abs. 3) auswerten. Insbesondere sind zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Bereichen Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen konkreter Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplans zu entwickeln. In jedem Gleichstellungsplan ist mindestens die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Sind zur Beseitigung des Ungleichgewichts nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, können entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen wer-

Beschlüsse des 13. Ausschusses

§ 10
Fortbildung

(1) unverändert

(2) unverändert

(3) unverändert

(4) unverändert

(5) Der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin ist Gelegenheit zur Fortbildung insbesondere **im Gleichstellungsrecht und** in Fragen des öffentlichen Dienst-, Personalvertretungs-, Organisations- und Haushaltsrechts zu geben.

(6) unverändert

§ 11
unverändert

Entwurf

den. Dies ist im Gleichstellungsplan darzulegen. Personenbezogene Daten darf der Gleichstellungsplan nicht enthalten.

(3) Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, ist im Gleichstellungsplan vorzugeben, dass der Frauenanteil in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens gleich bleibt.

(4) Der Gleichstellungsplan wird von der Dienststelle unter frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten für vier Jahre erstellt. Er ist nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen. Bei dieser Anpassung sind insbesondere die Gründe sowie ergänzende Maßnahmen aufzunehmen, wenn erkennbar ist, dass die Ziele des Gleichstellungsplans sonst nicht oder nicht innerhalb der vorgesehenen Zeiträume erreicht werden können.

(5) Der Gleichstellungsplan sowie die Aktualisierungen sind in der Dienststelle zu veröffentlichen. Den Vorgesetzten ist der Gleichstellungsplan gesondert zur Verfügung zu stellen.

(6) Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans nicht umgesetzt worden sind, sind die Gründe im nächsten Gleichstellungsplan darzulegen sowie zusätzlich der höheren Dienststelle mitzuteilen.

Abschnitt 3
Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer

§ 12
Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen

Die Dienststelle hat Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Männern und Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

§ 13
Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingte Beurlaubung

(1) Anträgen von Beschäftigten mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung ist auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sind Beschäftigten mit Familienpflichten auch Telearbeitsplätze oder besondere Arbeitszeitmodelle wie zum Beispiel Sabbatjahr oder Arbeitszeitkonto anzubieten. Die Dienststelle muss die Ablehnung von Anträgen im Einzelnen schriftlich begründen.

(2) Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung, andere Arbeitszeitmodelle oder Beurlaubung stellen, sind insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen von Teilzeitarbeit und Beurlaubung sowie auf die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerung und deren Folgen hinzuweisen. Die Dienststelle hat darauf zu achten, dass die Beschäftigten eine ihrer ermäßigten Arbeitszeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten und dass sich daraus für die anderen Beschäftigten der Dienststelle keine dienstlichen Mehrbelastungen ergeben.

Beschlüsse des 13. Ausschusses

Abschnitt 3
Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer

§ 12
unverändert

§ 13
unverändert

Entwurf

§ 14
Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg

(1) Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung beantragen und Beurlaubte mit Familienpflichten, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen unter Beachtung des Leistungsprinzips und der Benachteiligungsverbote vorrangig berücksichtigt werden.

(2) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Dazu gehören das Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, ihre rechtzeitige Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm und das Angebot zur Teilnahme an der Fortbildung während oder nach der Beurlaubung. Die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung während der Beurlaubung begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienst- oder Arbeitsbefreiung nach Ende der Beurlaubung. Die Dauer der bezahlten Dienst- oder Arbeitsbefreiung richtet sich nach der Dauer der Fortbildung.

(3) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

§ 15
Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingter Beurlaubung

(1) Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für Beschäftigte an Telearbeitsplätzen und für Beurlaubte mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung, der Teilzeit- und der Vollzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

(3) Eine Verzögerung im beruflichen Werdegang, die sich aus der familienbedingten Beurlaubung ergibt, ist bei einer Beförderung angemessen zu berücksichtigen, soweit das nicht schon durch eine vorzeitige Anstellung geschehen ist.

(4) Die Beurlaubung darf sich nicht nachteilig auf eine Beförderungsreihenfolge und die Möglichkeiten einer Höhergruppierung oder Höherreihung auswirken.

Abschnitt 4
Gleichstellungsbeauftragte

§ 16
Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin

(1) In jeder Dienststelle mit regelmäßig mindestens 100 Beschäftigten ist aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte nach geheimer Wahl durch

Beschlüsse des 13. Ausschusses

§ 14
unverändert

§ 15
unverändert

Abschnitt 4
Gleichstellungsbeauftragte

§ 16
Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin

(1) unverändert

Entwurf	Beschlüsse des 13. Ausschusses
die weiblichen Beschäftigten von der Dienststelle zu bestellen. In Verwaltungen mit mehreren kleineren Dienststellen, die insgesamt regelmäßig mindestens 100 Beschäftigte haben, ist eine Gleichstellungsbeauftragte bei der oberen Behörde zu bestellen. Verwaltungen mit einem großen Geschäftsbereich können von Satz 1 abweichen, sofern sichergestellt ist, dass die weiblichen Beschäftigten aller Dienststellen angemessen durch eine Gleichstellungsbeauftragte vertreten werden.	
(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird für grundsätzlich vier Jahre mit der Möglichkeit der Wiederwahl bestellt. Die Bundesregierung regelt das Verfahren für die Durchführung der Wahl durch Rechtsverordnung. Findet sich keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, ist die Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten von Amts wegen zu bestellen; hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.	(2) unverändert
(3) Für kleinere Dienststellen ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte ist die Gleichstellungsbeauftragte der nächst höheren Dienststelle zuständig. Zusätzlich ist als Ansprechpartnerin für die Beschäftigten und für die zuständige Gleichstellungsbeauftragte eine Vertrauensfrau zu bestellen. Die Aufgaben der Vertrauensfrau beschränken sich auf die Vermittlung von Informationen zwischen den Beschäftigten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten. Macht die Dienststelle von der Möglichkeit in Absatz 1 Satz 3 Gebrauch, kann die Gleichstellungsbeauftragte der Vertrauensfrau mit ihrem Einverständnis auch Aufgaben zur eigenständigen Erledigung bei der örtlichen Dienststelle übertragen.	(3) Für kleinere Dienststellen ohne eigene Gleichstellungsbeauftragte ist die Gleichstellungsbeauftragte der nächst höheren Dienststelle zuständig. Zusätzlich ist als Ansprechpartnerin für die Beschäftigten und für die zuständige Gleichstellungsbeauftragte eine Vertrauensfrau zu bestellen. **Auch für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, ist auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau als Ansprechpartnerin für sie und die Beschäftigten zu bestellen.** Die Aufgaben der Vertrauensfrau beschränken sich auf die Vermittlung von Informationen zwischen den Beschäftigten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten. Macht die Dienststelle von der Möglichkeit in Absatz 1 Satz 3 Gebrauch, kann die Gleichstellungsbeauftragte der Vertrauensfrau mit ihrem Einverständnis auch Aufgaben zur eigenständigen Erledigung bei der örtlichen Dienststelle übertragen.
(4) Für jede Gleichstellungsbeauftragte ist eine Stellvertreterin gemäß den Absätzen 1 und 2 zu bestellen. Die Bundesregierung regelt das Verfahren für die Durchführung der Wahl durch Rechtsverordnung. Findet sich für die Wahl der Stellvertreterin keine Kandidatin oder ist nach der Wahl keine Kandidatin gewählt, ist die Stellvertreterin auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten zu bestellen; hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.	(4) unverändert
(5) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen keiner Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.	(5) unverändert
	(6) Mindestens drei Wahlberechtigte oder die Leitung der Dienststelle können binnen einer Frist von zwölf Arbeitstagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.
	(7) Bei vorzeitigem Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer nicht nur vorübergehenden Ver-

Entwurf | Beschlüsse des 13. Ausschusses

hinderung ist eine Gleichstellungsbeauftragte für die restliche Amtszeit neu zu bestellen. Entsprechendes gilt für die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten und die Vertrauensfrau. Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin erfolgt für die volle Amtszeit, sofern beide Ämter neu zu besetzen sind.

§ 17
Koordination, Stufenbeteiligung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte der obersten Bundesbehörde ist für den Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten und der Vertrauensfrauen in ihrem Geschäftsbereich verantwortlich.

(2) Soweit in höheren Dienststellen Entscheidungen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, hat jede beteiligte Dienststelle die *bei ihr bestellte* Gleichstellungsbeauftragte gemäß den §§ 19 und 20 an dem bei ihr anhängigen Teilverfahren zu beteiligen. Das schriftliche Votum der Gleichstellungsbeauftragten der nachgeordneten Dienststelle ist zusammen mit den weiteren Unterlagen der höheren Dienststelle und der dortigen Gleichstellungsbeauftragten vorzulegen.

§ 18
Rechtsstellung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der *V*erwaltung an und übt ihr Amt ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge oder ihres bisherigen Arbeitsentgelts aus. Sie wird unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Bei obersten Bundesbehörden ist auch ihre Zuordnung zur Leitung der Zentralabteilung möglich. Entsprechendes gilt im Bereich der öffentlichen Unternehmen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit entlastet, wie es nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die Entlastung soll mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen, in Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit. Ist die Gleichstellungsbeauftragte für mehr als eine Dienststelle zuständig, ist die Gesamtzahl der Beschäftigten aller Dienststellen maßgeblich.

(3) Der Gleichstellungsbeauftragten ist die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Bei einer Beschäftigtenzahl von über 1000 ist zu prüfen, ob der Gleichstellungsbeauftragten zusätzliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zuzuordnen sind.

(4) Die vollständig freigestellte Gleichstellungsbeauftragte erhält einen monatlichen Verfügungsfonds; die teilweise entlastete Gleichstellungsbeauftragte erhält einen Fonds, der dem Anteil ihrer Entlastung entspricht. Die Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder gilt entsprechend.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Die fiktive Nachzeichnung ihres beruf-

§ 17
Koordination, Stufenbeteiligung

(1) u n v e r ä n d e r t

(2) Soweit in höheren Dienststellen Entscheidungen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, hat jede beteiligte Dienststelle die **für sie zuständige** Gleichstellungsbeauftragte gemäß den §§ 19 und 20 an dem bei ihr anhängigen Teilverfahren zu beteiligen. Das schriftliche Votum der Gleichstellungsbeauftragten der nachgeordneten Dienststelle ist zusammen mit den weiteren Unterlagen der höheren Dienststelle und der dortigen Gleichstellungsbeauftragten vorzulegen.

§ 18
Rechtsstellung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der **Personalv**erwaltung an und übt ihr Amt ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge oder ihres bisherigen Arbeitsentgelts aus. Sie wird unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet. Bei obersten Bundesbehörden ist auch ihre Zuordnung zur Leitung der Zentralabteilung möglich. Entsprechendes gilt im Bereich der öffentlichen Unternehmen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

(2) u n v e r ä n d e r t

(3) u n v e r ä n d e r t

(4) u n v e r ä n d e r t

(5) u n v e r ä n d e r t

Entwurf	Beschlüsse des 13. Ausschusses
lichen Werdegangs ist im Hinblick auf die Einbeziehung in Personalauswahlentscheidungen zu gewährleisten. Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung ist die Gleichstellungsbeauftragte wie ein Mitglied der Personalvertretung geschützt.	
(6) Die Dienststelle hat der Gleichstellungsbeauftragten auf deren Antrag hin eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit zu erteilen.	(6) unverändert
(7) Die Stellvertreterin hat im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte. Im Einvernehmen mit der Stellvertreterin kann die Gleichstellungsbeauftragte dieser Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. Insoweit wird die Stellvertreterin anstelle der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend entlastet.	(7) unverändert
(8) Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Vertreterin sowie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse von Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch für Vertrauensfrauen.	(8) unverändert
§ 19 Aufgaben	§ 19 unverändert
(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie des Beschäftigtenschutzgesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere bei 1. Personalangelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über die Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Anstellung, Abordnung und Umsetzung mit einer Dauer von über drei Monaten, Versetzung, Fortbildung, beruflichen Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung, 2. organisatorischen und sozialen Angelegenheiten, 3. der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien und bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung in der Dienststelle sicherstellen sollen, 4. Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung. Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung und Unterstützung in Einzelfällen bei beruflicher Förderung, Beseitigung von Benachteiligung und Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.	
(2) Die Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte in Verfahren zur Besetzung von Gremien bei der Berufung, beim Vorschlagsverfahren bei der Berufung oder bei der Entsendung nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes zu beteiligen, sofern kein Referat zur Gleichstellung von Frauen und Männern eingerichtet ist.	
(3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet, die Fortbildungsangebote der Dienststelle nach § 10 Abs. 5 wahrzunehmen.	

Entwurf

§ 20
Information und Mitwirkung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben unverzüglich und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen einschließlich der Bewerbungsunterlagen und vergleichenden Übersichten frühestmöglich vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Ihr soll Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gegeben werden. Sie hat im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte hat unmittelbares Vortragsrecht und unmittelbare Vortragspflicht bei der Dienststellenleitung und wird von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. In allen Fragen, die ihrer Mitwirkung unterliegen, hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Initiativrecht. Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt regelmäßig durch schriftliches Votum, das zu den Akten zu nehmen ist. Folgt die Dienststelle dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, so hat sie dieser die Gründe hierfür auf Verlangen schriftlich mitzuteilen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen sowie jährlich mindestens eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten nach Anzeige gegenüber der Dienststellenleitung einberufen. Sie kann an Personalversammlungen in Dienststellen teilnehmen, für die sie als Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist, und hat dort ein Rederecht, auch wenn sie nicht Angehörige dieser Dienststelle ist.

(3) Zur Klärung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere zur Auslegung dieses Gesetzes, kann sich die Gleichstellungsbeauftragte *auf dem Dienstweg* an das für Gleichstellungsfragen zuständige Bundesministerium wenden. Soweit dabei die Übermittlung personenbezogener Daten von Beschäftigten erforderlich ist, bedarf dies der Einwilligung der Betroffenen.

§ 21
Einspruchsrecht

(1) Bei Verstößen der Dienststelle gegen den Gleichstellungsplan, weitere Vorschriften dieses Gesetzes oder andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung ein Einspruchsrecht. Der Einspruch ist innerhalb einer Woche schriftlich bei der Dienststellenleitung einzulegen. Er hat aufschiebende Wirkung. § 80 Abs. 2 Nr. 4 und Abs. 3 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.

(2) Die Dienststellenleitung soll über den Einspruch innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang des Einspruchs entscheiden. Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für begründet, sind die Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse des Einspruchs bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen.

(3) Hält die Dienststellenleitung den Einspruch für unbegründet, legt sie diesen der nächst höheren Dienststellenleitung, bei selbständigen bundesunmittelbaren Körperschaf-

Beschlüsse des 13. Ausschusses

§ 20
Information und Mitwirkung

(1) unverändert

(2) unverändert

(3) Zur Klärung von Fragen grundsätzlicher Bedeutung, insbesondere zur Auslegung dieses Gesetzes, kann sich die Gleichstellungsbeauftragte an das für Gleichstellungsfragen zuständige Bundesministerium wenden. Soweit dabei die Übermittlung personenbezogener Daten von Beschäftigten erforderlich ist, bedarf dies der Einwilligung der Betroffenen.

§ 21
unverändert

Entwurf

ten, Anstalten und Stiftungen deren Vorstand unverzüglich vor. Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 22
Gerichtliches Verfahren; außergerichtliche Einigung

(1) Bleibt der Einspruch erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte *beim* Verwaltungsgericht *Antrag auf gerichtliche Entscheidung stellen. Der Antrag ist nur zulässig*, wenn ein nochmaliger Versuch, außergerichtlich zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen, gescheitert ist. *Er* ist innerhalb eines Monats nach schriftlicher Feststellung des Scheiterns des außergerichtlichen Einigungsversuchs *zu stellen*. Die schriftliche Feststellung kann durch die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle getroffen werden. *Der Antrag* hat keine aufschiebende Wirkung.

(2) Der Antrag auf gerichtliche Entscheidung kann auch gestellt werden, wenn über den Einspruch ohne zureichenden Grund nicht in angemessener Frist sachlich entschieden worden ist. *Er kann nicht vor Ablauf von drei Monaten seit der Einlegung des Einspruchs gestellt werden.*

(3) *Der Antrag auf gerichtliche Entscheidung* kann nur darauf gestützt werden,

1. dass die Dienststelle Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat,
2. dass die Dienststelle einen den Vorschriften dieses Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat.

(4) Das Verwaltungsgericht entscheidet durch Beschluss. Die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren gelten entsprechend mit der Maßgabe, dass die Nichtzulassung einer Rechtsbeschwerde ergänzend in Fällen grundsätzlicher Bedeutung selbständig durch Beschwerde angefochten werden kann.

(*5*) Die Dienststelle trägt die der Gleichstellungsbeauftragten entstehenden Kosten.

§ 23
Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst

Für den Bundesnachrichtendienst gilt dieses Gesetz mit folgenden Abweichungen:

1. Der Bundesnachrichtendienst gilt als einheitliche Dienststelle.
2. § 6 Abs. 2 Satz 2 ist nicht anzuwenden.
3. Die Beschäftigten des Bundesnachrichtendienstes sind berechtigt, den Gleichstellungsplan bei den von der Personalverwaltung bezeichneten Stellen einzusehen. § 11 Abs. 5 ist nicht anzuwenden.
4. Beim Informations- und Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 17 Abs. 1 sind die für den Bundesnachrichtendienst geltenden Sicherheitsbestimmungen zu beachten. § 17 Abs. 2 ist nicht anzuwenden. Soweit im Bundeskanzleramt Entscheidungen für den Bundesnachrichtendienst getroffen werden, ist ein schriftliches Votum der Gleichstellungsbeauftragten des Bundesnachrichtendienstes, das diese gemäß den §§ 19 und 20 abgegeben hat, dem Bundeskanzleramt vorzulegen.

Beschlüsse des 13. Ausschusses

§ 22
Gerichtliches Verfahren; außergerichtliche Einigung

(1) Bleibt der Einspruch erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte **das** Verwaltungsgericht **anrufen**, wenn ein nochmaliger Versuch, außergerichtlich zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen, gescheitert ist. **Das Gericht** ist innerhalb eines Monats nach schriftlicher Feststellung des Scheiterns des außergerichtlichen Einigungsversuchs **anzurufen**. Die schriftliche Feststellung kann durch die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle getroffen werden. **Die Anrufung** hat keine aufschiebende Wirkung.

(2) Ist über den Einspruch ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden worden**, so ist die Anrufung abweichend vom Absatz 1 zulässig. § 75 Satz 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung gelten entsprechend.**

(3) **Die Anrufung des Gerichts** kann nur darauf gestützt werden,

1. unverändert
2. unverändert

(4) entfällt

(4) unverändert

§ 23
unverändert

Entwurf | Beschlüsse des 13. Ausschusses

5. Soweit im Falle des § 20 Abs. 3 eine Angelegenheit behandelt werden soll, die als Verschlusssache eingestuft ist, bedarf die Gleichstellungsbeauftragte des Einvernehmens der Dienststelle.

6. Für gerichtliche Entscheidungen nach § 22 ist im ersten und letzten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht zuständig.

7. Bei Vorliegen besonderer Sicherheitsvorfälle oder einer besonderen Einsatzsituation, von der der Bundesnachrichtendienst ganz oder teilweise betroffen ist, ruhen die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten. Beginn und Ende des Ruhens werden jeweils von der Leitung des Bundesnachrichtendienstes im Einvernehmen mit dem Chef oder der Chefin des Bundeskanzleramtes festgestellt.

Abschnitt 5
Statistische Angaben, Bericht

§ 24
Statistische Angaben

(1) Die Dienststelle erfasst in den einzelnen Bereichen jährlich statistisch die Zahl der Frauen und Männer

1. unter den Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit sowie familienbedingter Beurlaubung,

2. bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung

3. sowie deren Noten bei den dienstlichen Beurteilungen im Berichtsjahr, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit.

Die statistischen Angaben sind jährlich der obersten Bundesbehörde mitzuteilen.

(2) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung die einzelnen Vorgaben für die Erfassung und Mitteilung der statistischen Angaben unter Berücksichtigung der Personalstandsstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz. Die Rechtsverordnung beschränkt den Kreis der mitteilungspflichtigen Dienststellen auf das Notwendige.

§ 25
Bericht

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen im Vergleich zu der der Männer in den in § 3 genannten Verwaltungen sowie den Gerichten des Bundes und über die Anwendung dieses Gesetzes vor. Die Bundesministerien haben dazu die erforderlichen Angaben zu machen. Der Bericht hat vorbildhafte Gleichstellungsmaßnahmen einzelner Dienststellen und institutioneller Leistungsempfänger besonders hervorzuheben. Er darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

Abschnitt 5
Statistische Angaben, Bericht

§ 24
unverändert

§ 25
unverändert

Entwurf

Abschnitt 6
Schlussbestimmungen

§ 26
Übergangsbestimmung

Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bestellte Frauenbeauftragte bleiben bis zum Ende des Zeitraumes, für den sie bestellt wurden, als Gleichstellungsbeauftragte im Amt. Soweit sie zugleich Mitglied in einer Personalvertretung sind, findet § 16 Abs. 5 bis zum Ablauf ihrer Amtszeit als Mitglied dieser Personalvertretung keine Anwendung.

Artikel 2
Änderung des Bundesbeamtengesetzes

Das Bundesbeamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. März 1999 (BGBl. I S. 675) wird wie folgt geändert:

1. § 8 wird wie folgt geändert:

   a) Dem Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

      „Dem stehen gesetzliche Maßnahmen zur Förderung von Beamtinnen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben, insbesondere Quotenregelungen mit Einzelfallprüfung, nicht entgegen.“

   b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

      aa) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

      „Der gesamte Ausschreibungstext muss so ausgestaltet sein, dass er nicht nur auf Personen eines Geschlechts zugeschnitten ist.“

      bb) Folgender Satz wird angefügt:

      „Die Dienstposten sind einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.“

2. § 72a wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 4 wird wie folgt geändert:

      aa) In Satz 1 werden nach den Wörtern „auf Antrag“ die Wörter „auch bei Stellen mit Vorgesetzen- und Leitungsaufgaben“ eingefügt.

      bb) Nach Satz 1 wird folgender neuer Satz 2 eingefügt:

      „Die Dienststelle muss die Ablehnung von Anträgen im Einzelnen begründen.“

      cc) Folgender Satz wird angefügt:

      „Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung beantragen und Beurlaubte mit Familienpflichten, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, müssen bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter Beachtung des Leistungsprinzips und der Regelungen des Bun-

Beschlüsse des 13. Ausschusses

Abschnitt 6
Schlussbestimmungen

§ 26
unverändert

Artikel 2
Änderung des Bundesbeamtengesetzes

Das Bundesbeamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. März 1999 (BGBl. I S. 675)**, zuletzt geändert durch …,** wird wie folgt geändert:

1. unverändert

2. unverändert

Entwurf

desgleichstellungsgesetzes vorrangig berücksichtigt werden."

b) Folgender Absatz 8 wird angefügt:

„(8) Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen Beurlaubten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Dazu gehören das Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, ihre rechtzeitige Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm und das Angebot der Teilnahme an der Fortbildung während oder nach der Beurlaubung. Die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung während der Beurlaubung begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienstbefreiung nach Ende der Beurlaubung. Die Dauer der bezahlten Dienstbefreiung richtet sich nach der Dauer der Fortbildung. Mit den Beurlaubten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden."

3. In § 72c werden nach dem Wort „Regelungen" die Wörter „sowie auf die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerung und deren Folgen" eingefügt.

4. Dem § 90 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Zugang zu entscheidungsrelevanten Teilen der Personalakte haben auch Gleichstellungsbeauftragte, soweit dies zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist."

Artikel 3

Inkrafttreten; Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am … in Kraft. *Das Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes* (Frauenfördergesetz – *FFG)*, zuletzt geändert durch Artikel 12 Abs. *2* des Gesetzes vom 24. Februar 1997 (BGBl. I S. 322) tritt *am* … außer Kraft.

Beschlüsse des 13. Ausschusses

3. unverändert

4. unverändert

Artikel 3

Inkrafttreten; Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am **Tag nach seiner Verkündung** in Kraft. **Gleichzeitig** tritt **das** Frauenfördergesetz **vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1406, 2103)**, zuletzt geändert durch Artikel 12 Abs. **4** des Gesetzes vom 24. Februar 1997 (BGBl. I S. 322) außer Kraft.

Bericht der Abgeordneten Christel Humme, Irmingard Schewe-Gerigk, Renate Diemers, Ina Lenke und Petra Bläss

A. Allgemeiner Teil

I. Überweisung

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung auf Drucksache 14/5679

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung – Drucksache 14/5679 – wurde in der 164. Sitzung des Deutschen Bundestages am 5. April 2001 an den Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur federführenden Beratung und an den Innenausschuss, den Rechtsausschuss und den Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung zur Mitberatung überwiesen. In der 170. Sitzung des Deutschen Bundestages wurde die Vorlage zusätzlich dem Verteidigungsausschuss zur Mitberatung überwiesen.

b) Unterrichtung der Bundesregierung auf Drucksache 14/5003

Die Unterrichtung der Bundesregierung auf Drucksache 14/5003 wurde in der 164. Sitzung des Deutschen Bundestages am 5. April 2001 an den Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur federführenden Beratung und an den Innenausschuss und den Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung zur Mitberatung überwiesen.

II. Wesentlicher Inhalt der Vorlagen

a) Gesetzentwurf auf Drucksache 14/5679

Der Gesetzentwurf soll die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Bundes entscheidend voran bringen. Trotz der rechtlichen Gleichstellung sind Frauen bis heute auch in der Bundesverwaltung stark unterrepräsentiert, vor allem im höheren Dienst und in Leitungsfunktionen. Das seit 1994 geltende Frauenfördergesetz hat nicht die erhofften Wirkungen erzielt, weil es zu unverbindlich ausgestaltet war. Die dort verwendeten Begriffe wie „Frauenförderung“ erschienen zudem problematisch, weil sie sprachlich eine Notwendigkeit zur Förderung wegen Vorhandenseins von Defiziten implizieren, und werden daher durch Begriffe wie „Gleichstellung“ etc. ersetzt. Das Gesetz beinhaltet die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen im Falle ihrer Unterrepräsentanz in dem jeweiligen Bereich bei Ausbildung, Einstellung, Anstellung und Beförderung unter Einzelfallberücksichtigung (sog. einzelfallbezogene Quote). Außerdem enthält es konkrete Benachteiligungsverbote unter dem Aspekt mittelbarer Diskriminierung. Die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten werden gestärkt und erweitert. Sie wirken auch mit bei Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Die Maßgaben für die Gleichstellungspläne werden konkreter und verbindlicher ausgestaltet. Der Geltungsbereich des Gesetzes wird auf die Bundesverwaltung in Privatrechtsform ausgedehnt. Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes müssen kraft Gesetzes auch in sprachlicher Hinsicht die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigen und sollen damit das Bewusstsein für Gleichstellung verstärken.

b) Unterrichtung auf Drucksache 14/5003

Der vorliegende Bericht kommt zu dem Ergebnis, dass zwar Frauenförderpläne mittlerweile in allen Dienststellen erstellt und aktualisiert werden, aber der Anteil der Frauen in Führungspositionen zu wünschen übrig lässt. Die Notwendigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird immer noch als Frauenangelegenheit angesehen. Nach dem Bericht sind konkretere gesetzliche Vorgaben nötig, um durchgreifend und nachhaltig Fortschritte zu erzielen. Die Erkenntnisse aus der Vorbereitung des Berichts sind in den Entwurf des unter Buchstabe a dargestellten Gesetzes übernommen worden.

III. Stellungnahmen der mitberatenden Ausschüsse

a) Gesetzentwurf auf Drucksache 14/5679

Der **Innenausschuss** hat die Vorlage in seiner 63. Sitzung am 27. Juni 2001 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und PDS bei Stimmenthaltung der Fraktionen der CDU/CSU und FDP die Annahme des Gesetzentwurfs empfohlen.

Der **Rechtsausschuss** hat die Vorlage in seiner 90. Sitzung am 27. Juni 2001 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und PDS gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP die Annahme des Gesetzentwurfs unter Berücksichtigung des Änderungsantrages der Koalition empfohlen.

Der **Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung** hat die Vorlage in seiner 95. Sitzung am 27. Juni 2001 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und PDS gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP die Annahme des Gesetzentwurfs unter Berücksichtigung des Änderungsantrages der Koalition empfohlen.

Der **Verteidigungsausschuss** hat die Vorlage in seiner 74. Sitzung am 20. Juni 2001 beraten und empfohlen, den Gesetzentwurf mit der Maßgabe anzunehmen, dass in einem Entschließungsantrag, der noch eingebracht werden soll, die Belange der Frauen in der Bundeswehr entsprechend berücksichtigt werden.

b) Unterrichtung der Bundesregierung auf Drucksache 14/5003

Der **Innenausschuss** hat die Vorlage in seiner 60. Sitzung am 30. Mai 2001 beraten und einstimmig die Kenntnisnahme des Berichts empfohlen.

Der **Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung** hat die Vorlage in seiner 95. Sitzung am 27. Juni 2001 beraten und empfohlen, die Unterrichtung zur Kenntnis zu nehmen.

IV. Beratungsverlauf und Beratungsergebnisse im federführenden Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

1. Abstimmungsergebnis

a) Gesetzentwurf auf Drucksache 14/5679

Der federführende **Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** hat den Gesetzentwurf in seiner 71. Sitzung am 27. Juni 2001 behandelt.

Der Ausschuss hat die Annahme des Gesetzentwurfs auf Drucksache 14/5679 in der aus der vorstehend abgedruckten Zusammenstellung ersichtlichen Fassung beschlossen.

Die Änderungen gehen auf acht Änderungsanträge der Koalitionsfraktionen zurück (Ausschussdrucksachen 14/695 und 14/720), ein Antrag der Fraktion der CDU/CSU (Ausschussdrucksache 14/704 – neu –) und ein Antrag, der – ursprünglich von der Fraktion der FDP eingebracht – im Verlauf der Ausschussberatungen zum gemeinsamen Antrag erklärt wurde (Ausschussdrucksache 14/702 – neu –). Ein Antrag der Fraktion der CDU/CSU (Ausschussdrucksache 14/705) wurde im Hinblick auf den Entschließungsantrag aller Fraktionen wegen Erledigung zurückgezogen.

Dabei wurden die folgenden wesentlichen Änderungen vorgenommen:

- Besondere Berücksichtigung der Belange behinderter Frauen
- Vertrauensfrau als Ansprechpartnerin in Nebenstellen
- Kommunikationsmöglichkeit der Gleichstellungsbeauftragten mit dem zuständigen Ministerium ohne Einhaltung eines Dienstweges
- Spezifische Fortbildungsmöglichkeiten auch im Bereich des Gleichstellungsrechts
- Uneingeschränkte Anwendbarkeit der Verwaltungsgerichtsordnung

Die Änderungen wurden überwiegend einstimmig angenommen.

Keine Mehrheit im Ausschuss fanden vier Änderungsanträge der Fraktion der FDP (Ausschussdrucksachen 14/697, 14/698, 14/699, 14/701, s. Anlage zum Bericht.)

Die Annahme des Gesetzentwurfs erfolgte mit den Stimmen der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, CDU/CSU und PDS bei Enthaltung der Fraktion der FDP. Die vorstehend abgedruckte Entschließung wurde einstimmig verabschiedet.

b) Unterrichtung auf Drucksache 14/5003

Der Ausschuss hat einstimmig beschlossen, die Unterrichtung auf Drucksache 14/5003 zur Kenntnis zu nehmen.

2. Inhalt der Ausschussberatungen

Die Bundesregierung hob die Notwendigkeit der Novellierung des derzeit gültigen Gleichberechtigungsgesetzes hervor. Das bisherige Frauenfördergesetz habe unzureichende Wirkung gezeigt, daher stärke das vorliegende Gesetz die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten, in dem man diese eigentlich als Mitglieder der Personalverwaltung ansehe. Das Prinzip des Gender Mainstreaming sei neu in dieses Gesetz aufgenommen, was für die Gleichstellungsbeauftragten auch eine Ausweitung ihrer Arbeit bedeute. Ein wichtiger Schritt sei die Ausweitung des Anwendungsbereichs des Gesetzes, das auch die privatrechtlichen Einrichtungen des Bundes umfasse und auch für Leistungsempfänger des Bundes gelte.

Alle Fraktionen stimmten darin überein, dass die Gleichstellung von Frauen auch im Bereich des öffentlichen Dienstes noch nicht zufriedenstellend umgesetzt ist und daher eine gesetzliche Verbesserung notwendig sei und mit dem Gesetzentwurf unter Berücksichtigung von Änderungen auch erreicht werden könnte. Im Ergebnis der Beratungen wurden dabei Positionen einander angenähert. In den Verhandlungen über die eingebrachten Änderungsanträge verständigten sich am Ende alle Fraktionen auf die Entschließung, nach der bei Novellierung des Personalvertretungsrechts der Gleichstellungsbeauftragten ein Teilnahmerecht an Sitzungen der Personalvertretung eingeräumt werden soll. Ebenfalls stimmten im Ergebnis der Beratungen alle Fraktionen darin überein, die Notwendigkeit der Belange behinderter Frauen auch in diesem Gesetz festzuschreiben. Weiterhin stimmten alle Fraktionen zu, das Gleichstellungsrecht als spezifischen Fortbildungsbereich für die Gleichstellungsbeauftragten aufzunehmen.

Die **Fraktion der SPD** begrüßte das Gesetz, das die Gleichstellung ein wichtiges Stück voranbringe. Insbesondere hoffe man auf mehr Frauen in Führungspositionen. Die von der Fraktion der FDP geforderte Streichung der Anwendbarkeit des Gesetzes bei Privatunternehmen lehne man ab. Dort gehe die Fraktion der FDP offenbar von der Annahme aus, dass Gleichstellung ein Nachteil sei, was man aber nicht teilen könne. Die Forderung der Fraktion der FDP, auch einen Mann als Gleichstellungsbeauftragten zuzulassen, wenn sich keine weibliche Kandidatin finde, könne man ebenfalls nicht unterstützen. Solange die Frauen noch in der Minderheit seien, halte man an dem Erfordernis fest, eine weibliche Gleichstellungsbeauftragte zu haben. Unter diesem Gesichtspunkt sei auch die Benennung einer Beauftragten gerechtfertigt. Die Funktion müsse in jedem Fall besetzt werden. Den Antrag der Fraktion der FDP, der sich gegen eine solche Benennung wende, lehne man ab. Eingegangen wurde ferner auf die von der Koalition vorgeschlagenen Änderungen zur Bestellung einer Vertrauensfrau auch in Nebenstellen der Dienststelle, die Regelung der Anfechtung von Wahlentscheidungen und zum vorzeitigen Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten. Wichtig sei auch gerade die Änderung, nach der die Gleichstellungsbeauftragte sich an das zuständige Ministerium wenden kann, ohne den Dienstweg einzuhalten. Damit könnten Beschwerden schneller und unmittelbarer weitergeleitet werden. Außerdem entspreche dies der besonderen Rolle der Gleichstellungsbeauftragten, die in ihrem Gebiet weisungsfrei agieren könne.

Seitens der **Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN** wurde betont, die beste Begründung für die Notwendigkeit eines neues Gesetzes sei der Bericht der Bundesregierung über die Situation der Frauen im Bundesdienst. Die Zahlen zeigten, dass das Gesetz aus dem Jahr 1994 ein „Papiertiger“ war und nicht ausreiche, um die Ziele zu erreichen. Man brauche konkretere Regelungen, wie sie jetzt vorlägen. Das Gesetz sei in enger Abstimmung mit den Gleichstellungsbeauftragten der Bundesbehörden entstanden. Zu den Anträ-

gen der Fraktion der FDP wurde ausgeführt, die Einsetzung eines Mannes als Gleichstellungsbeauftragten widerspreche der aktuellen Rechtsprechung. Solange die Situation der Frauen so sei, wie aktuell gegeben, und man auch eine Interessenvertretung für die Frauen wolle, solle man diese Position ausschließlich Frauen vorbehalten. Gerade im öffentlichen Dienst könne der Staat etwas bewirken, wo er selbst als Arbeitgeber Verantwortung trage.

Die **Fraktion der CDU/CSU** erklärte, die Erfolge der Frauenpolitik der alten Regierung seien im Bericht nachzulesen. Obwohl die Rahmenbedingungen ordentlich gewesen seien, konnten die Zahlen im Ergebnis nicht zufriedenstellen und weitere Maßnahmen seien erforderlich. Eine Fortführung des Frauenfördergesetzes sei sinnvoll. Die Ausweitung einiger Kompetenzen werde der Gleichstellungsbeauftragten helfen, die Interessen der Frauen erfolgreicher als bisher zu vertreten. Auch die Namensänderung von „Frauenbeauftragte“ in „Gleichstellungsbeauftragte“ sei sinnvoll. Das beantragte Recht auf Fortbildung im Gleichstellungsrecht biete auch noch die Gelegenheit zum Austausch mit anderen Beauftragten. Man begrüße die Entschärfung im Änderungsantrag der Koalition im Hinblick auf das Klagerecht. Grundsätzlich teile man die Meinung der Fraktion der FDP, dass auch Männer Gleichstellungsbeauftragte sein könnten, aber im Lichte der aktuellen Situation solle die Beauftragte weiterhin aus dem Kreise der Frauen kommen, wobei es sich aus Sicht der Fraktion der CDU/CSU dabei nur um eine Übergangsregelung handeln könne. Auch die Fraktion der CDU/CSU setzte sich für stärkere Einbeziehung der Belange behinderter Frauen ein. Oft seien diese an der selbstverständlichen Teilhabe schon aus praktischen Gründen, wie Zugang für Rollstuhlfahrer, gehindert. Es sei deshalb dringend wünschenswert, dass auch in dieses Gesetz eine solche Formulierung aufgenommen werde, selbst wenn diese auch in einem Antidiskriminierungsgesetz enthalten sei.

Die **Fraktion der FDP** erklärte, man hoffe, dass der nächste Bericht der Bundesregierung zum Sachstand inhaltlich positiver ausfalle als der vorliegende. Kritisiert wurde, dass das Gesetz auch für bestimmte Betriebe in privater Rechtsform gilt. Aus dem Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz für den öffentlichen Dienst auch eines für die Wirtschaft zu machen, bedeute eine Vermischung, die man nicht gut heißen könne. Die Fraktion der FDP lehne weiter deutlich eine zwangsweise Bestimmung einer Gleichstellungsbeauftragten ab, wenn man keine Kandidatin finde. Es sei nicht nachvollziehbar, warum nicht die Chance genutzt werde, einen Mann einzusetzen, wenn sich keine Frau für das Amt finde. Zur Fortbildung vor einem Wiedereinstieg in den Beruf wurde erklärt, dass das Weiterbildungsangebot sinnvoll sei, ein Anspruch auf Urlaubsersatz nach Wiedereintritt in den Beruf aber abgelehnt werde. Dies stoße auch auf praktische Schwierigkeiten. Die Fraktion der FDP setzte sich besonders dafür ein, die Belange der behinderten Frauen in das Gesetz aufzunehmen.

Die **Fraktion der PDS** begrüßte den Gesetzentwurf und erkannte auch einen deutlichen Qualitätssprung im Vergleich zur vorherigen Rechtslage, weil erstmals verbindliche Maßnahmen einschließlich Quotierung festgeschrieben würden. Um so unverständlicher sei der Rückzug der Koalition betreffend die Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Die Änderungsanträge der Koalition dienten der Präzisierung. Die Anträge der Fraktion der FDP lehne man ab bis auf den, der die Belange der behinderten Frauen einbringe. Die von der Fraktion der CDU/CSU eingebrachte Ausweitung der Fortbildungsmöglichkeiten auf das Gleichstellungsrecht wurde begrüßt. Die Frage, ob die außeruniversitären Forschungseinrichtungen auch in den Geltungsbereich des Gesetzes verbindlich einbezogen seien, wurde in der Sitzung von der Bundesregierung positiv dahin gehend beantwortet, die Einrichtungen fielen unter die institutionellen Leistungsempfänger.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Bundesgleichstellungsgesetz)

Zu § 1

In § 1 Abs. 1 wird nach Satz 3 folgender Satz 4 eingefügt:

„Dabei wird den besonderen Belangen behinderter oder von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen“.

Begründung:

Behinderte Frauen sind im Arbeitsalltag doppelt diskriminiert als Frauen und als Behinderte. Deshalb müssen die Belange behinderter Frauen besonders berücksichtigt werden. Besonders hier darf es nicht – insbesondere auch nicht mittelbar – zu einer Benachteiligung oder Diskriminierung kommen.

Zu § 9 Abs. 2 Nr. 2

In § 9 Abs. 2 Nr. 2 werden nach dem Wort „Ehepartnerin“ die Wörter „des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin“ eingefügt.

Begründung:

Redaktionelle Ergänzung aufgrund des Gesetzes über die Eingetragene Lebenspartnerschaft (Lebenspartnerschaftsgesetz – LPartG).

Zu § 10 Abs. 5

In § 10 Abs. 5 werden nach dem Wort „insbesondere“ die Wörter „im Gleichstellungsrecht und“ eingefügt.

Begründung:

Die Auflistung wird ergänzt, um die Fortbildung an spezifischen Maßnahmen zum Thema Gleichstellung zu ermöglichen.

Zu § 16

In § 16 Abs. 3 wird nach Satz 2 folgender Satz eingefügt:

„Auch für Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, ist auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine Vertrauensfrau als Ansprechpartnerin für sie und die Beschäftigten zu bestellen.“

Nach Absatz 5 werden die folgenden Absätze 6 und 7 angefügt:

„(6) Mindestens drei Wahlberechtigte oder die Leitung der Dienststelle können binnen einer Frist von zwölf Arbeitstagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl beim Verwaltungsgericht anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

(7) Bei vorzeitigem Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer nicht nur vorübergehenden Verhinderung ist eine Gleichstellungsbeauftragte für die restliche Amtszeit neu zu bestellen. Entsprechendes gilt für die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten und die Vertrauensfrau. Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin erfolgt für die volle Amtszeit, sofern beide Ämter neu zu besetzen sind.“

Begründung:

Die Ergänzung in Absatz 3 stellt die Bestellung einer Vertrauensfrau auf Vorschlag der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten auch für Nebenstellen und räumlich weit entfernte Teile einer Dienststelle sicher, die nach § 4 Abs. 5 BGleiG nicht Dienststellen im Sinne des Gesetzes sind, um den dortigen Beschäftigten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine Ansprechpartnerin zu gewährleisten.

In Absatz 6 wird aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit eine Regelung über die Möglichkeit der Anfechtung der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten aufgenommen. Die Regelung entspricht der Anfechtungsregelung in § 25 des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Da die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten im Wesentlichen eine Persönlichkeitswahl ist, wurde im Vergleich zu dieser Regelung auf die Aufnahme der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften als Anfechtungsberechtigte verzichtet.

Absatz 7 enthält in Satz 1 eine Regelung für den Fall, dass die Gleichstellungsbeauftragte vor Ablauf ihrer Amtszeit aus ihrem Amt ausscheidet, z. B. es aus persönlichen oder beruflichen Gründen niederlegt. Dieser Fall war bislang nicht im Frauenfördergesetz des Bundes selbst, sondern lediglich in der Frauenbeauftragten-Wahlverordnung geregelt. Da diese Regelung jedoch nicht die Modalitäten der Wahl der Frauenbeauftragten betrifft, sondern deren Rechtsstellung selbst, ist sie ins neue Bundesgleichstellungsgesetz zu übernehmen. Hiermit wird eine Gesetzeslücke geschlossen. Gleichbedeutend mit dem vorzeitigen Ausscheiden ist die nicht nur vorübergehende Verhinderung etwa wegen Dienstunfähigkeit. Nicht nur vorübergehend ist eine mindestens mehrmonatige Verhinderung. Vom Vorliegen dieses Falles ist insbesondere ab einer Verhinderung von mehr als 6 Monaten auszugehen. Die Bestellung der Gleichstellungs-beauftragten hat gemäß den Absätzen 1 und 2 zu erfolgen.

Satz 2 trifft eine entsprechende Regelung für das vorzeitige Ausscheiden oder die nicht nur vorübergehende Verhinderung der Stellvertreterin und der Vertrauensfrau.

Die Bestellung der Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten hat gemäß Absatz 4, die der Vertrauensfrau gemäß Absatz 3 zu erfolgen.

In Satz 3 wird eine Regelung für den Fall getroffen, dass sowohl die Gleichstellungsbeauftragte wie auch ihre Stellvertreterin innerhalb eines engen zeitlichen Zusammenhanges vorzeitig ausscheiden oder nicht nur vorübergehend verhindert sind. Damit wird die Möglichkeit für eine Neuwahl und Neubesetzung beider Ämter für eine vollständige Amtszeit eröffnet.

Zu § 17 Abs. 2

In § 17 Abs. 2 Satz 1 werden die Wörter „bei ihr bestellte“ durch die Wörter „für sie zuständige“ ersetzt.

Begründung:

Durch die Änderung wird der Gesetzestext an die Formulierung des § 16 Abs. 3 Satz 1 angepasst.

Zu § 18 Abs. 1

In § 18 Abs. 1 Satz 1 wird das Wort „Verwaltung“ ersetzt durch das Wort „Personalverwaltung“.

Begründung:

Die Klarstellung erfolgt aufgrund eines Vorschlages des Bundesbeauftragten für den Datenschutz.

Zu § 20 Abs. 3

In § 20 Abs. 3 Satz 1 werden die Wörter „auf dem Dienstweg“ gestrichen.

Begründung:

Aufgrund dieser Streichung können sich Gleichstellungsbeauftragte nun direkt an das für Gleichstellungsfragen zuständige Ministerium wenden, ohne dass sie den Dienstweg beschreiten müssen. Damit wird unterstrichen, dass die Gleichstellungsbeauftragte bei Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei ist (§ 18 Abs. 1 Satz 5). Gleichzeitig wird hierdurch die Klärung der aufgeworfenen Fragen beschleunigt.

Zu § 22

§ 22 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Bleibt der Einspruch erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte das Verwaltungsgericht anrufen, wenn ein nochmaliger Versuch, außergerichtlich zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen, gescheitert ist. Das Gericht ist innerhalb eines Monats nach schriftlicher Feststellung des Scheiterns des außergerichtlichen Einigungsversuchs anzurufen. Die schriftliche Feststellung kann durch die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle getroffen werden. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.“

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Ist über den Einspruch ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden worden, so ist die Anrufung abweichend von Absatz 1 zulässig. § 75 Satz 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung gelten entsprechend.“

c) In Absatz 3 werden die Wörter „Der Antrag auf gerichtliche Entscheidung“ durch die Wörter „Die Anrufung des Gerichts“ ersetzt.

d) Absatz 4 wird gestrichen.

e) Der bisherige Absatz 5 wird Absatz 4.

Begründung:

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Folgeänderung durch die Streichung des Absatzes 4.

Zu Buchstabe b

Da die Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) durch Streichung des Absatzes 4 uneingeschränkt anwendbar ist, genügt in § 22 Abs. 2 BGleiG bei Untätigbleiben der Dienststelle für das weitere Verfahren die Verweisung auf § 75 Satz 2 bis 4 VwGO. Über das bisher Vorgesehene hinaus eröffnet dieser Verweis dem Gericht auch die Anwendung von § 75 Satz 2 Halbsatz 2 sowie Satz 3 und 4 VwGO.

Zu Buchstabe c

Die Änderung des Absatzes 3 ist die notwendige redaktionelle Anpassung an die Formulierungen in Absatz 1.

Zu Buchstabe d

Entsprechend dem Vorschlag des Bundesrates haben die Verwaltungsgerichte die ihnen zugewiesenen Streitigkeiten auf der Grundlage der Verwaltungsgerichtsordnung und nicht des Arbeitsgerichtsgesetzes zu entscheiden. Die Regeln des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens sind gegenwärtig nur von Fachspruchkörpern anzuwenden (vgl. § 83 Abs. 2 BPersVG). Auch bzw. gerade wenn Rechtsstreitigkeiten nach dem Bundesgleichstellungsgesetz nicht in nennenswerter Zahl zu erwarten sind, rechtfertigt dies nicht die mit der Einarbeitung in eine weitere Verfahrensordnung verbundene Belastung der Verwaltungsgerichte. Gründe, die die Anwendung der Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren als zwingend geboten erscheinen lassen, sind nicht ersichtlich. Insbesondere Organstreitigkeiten bzw. In-Sich-Verfahren sind den Verwaltungsgerichten etwa aus dem kommunalverfassungsrechtlichen Bereich geläufig.

Zu Buchstabe e

Redaktionelle Folgeänderung durch die Streichung des Absatzes 4.

Zu Artikel 2 (Änderung des Bundesbeamtengesetzes)

In dem Eingangssatz „Das Bundesbeamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. März 1999 (BGBl. I S. 675) wird wie folgt geändert:“ werden nach der Angabe „(BGBl. I S. 675)“ die Wörter „, zuletzt geändert durch …“ eingefügt.

Begründung:

Redaktionelle Ergänzung, die die letzte Änderung des Bundesbeamtengesetzes zwischen dem Beschluss des Deutschen Bundestages und dem Inkrafttreten erfassen soll.

Zu Artikel 3 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Artikel 3 wird wie folgt gefasst:

„Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft. Gleichzeitig tritt das Frauenfördergesetz vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1406, 2103), zuletzt geändert durch Artikel 12 Abs. 4 des Gesetzes vom 24. Februar 1997 (BGBl. I S. 322) außer Kraft.

Begründung:

Redaktionelle Änderung: Berichtigung der zitierten Fundstelle.

Berlin, den 27. Juni 2001

Der Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Christel Humme
Berichterstatterin

Renate Diemers
Berichterstatterin

Irmingard Schewe-Gerigk
Berichterstatterin

Ina Lenke
Berichterstatterin

Petra Bläss
Berichterstatterin

Anlage

Anlage zum Bericht

Folgende **Änderungsanträge der Fraktion der FDP** fanden im Ausschuss keine Mehrheit:

Ausschussdrucksache 14/697

Zu Artikel 1, Abschnitt 1 (§ 3 Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz)

Artikel 1, Abschnitt 1 wird folgendermaßen geändert:

§ 3 Abs. 2 und 3 werden gestrichen.

Begründung:

Eine gesetzliche Regelung, die das Ziel der Gleichstellung von Frauen im Berufsleben zum Inhalt hat, gibt es bislang nur für den Bereich des öffentlichen Dienstes. In der Privatwirtschaft ist eine solche zwar geplant, aber noch nicht realisiert. Daher wäre es eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung und Schlechterstellung von Unternehmen, die zwar in der freien Wirtschaft tätig sind, aber durch ihre Herkunft oder aufgrund ihrer geschäftlichen Beziehungen mit Bundesbehörden an die Vorgaben dieses Gesetzes, das den öffentlichen Dienst betrifft, gehalten sind.

Ausschussdrucksache 14/698

Zu Artikel 1, Abschnitt 4 (§ 16 Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz)

Artikel 1, Abschnitt 4 wird folgendermaßen geändert:

§ 16 Abs. 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:

Zwischen … „ist aus dem Kreis der“ und „Beschäftigten“ ist das Wort „weiblichen“ und zwischen … „durch die“ und „Beschäftigten“ ist ebenfalls das Wort „weiblichen“ zu streichen.

Begründung:

Es widerspricht dem Sinn und Zweck des Gesetzes – die Durchsetzung wirklicher Gleichberechtigung der Geschlechter – und insbesondere auch der Änderung des Begriffs „Frauenbeauftragte“ in „Gleichstellungsbeauftragte“, wenn nur Frauen dieses Amt bekleiden und wählen dürfen.

Ausschussdrucksache 14/699

Zu Artikel 1, Abschnitt 4 (§ 16 Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz)

Artikel 1, Abschnitt 4 wird folgendermaßen geändert:

a) § 16 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

   § 16 Abs. 2 Satz 3 fällt weg.

b) § 16 Abs. 4 wird wie folgt geändert:

   § 16 Abs. 4 Satz 3 fällt weg.

Begründung:

Eine zwangsweise Einsetzung einer Gleichstellungsbeauftragten bzw. einer Vertreterin, wenn dies von den Beschäftigten nicht gewünscht wird bzw. sich keine Kandidatin findet, darf es nicht geben. Wenn die Beschäftigten keine Gleichstellungsbeauftragte einsetzen wollen, sollte dies nicht von Amts wegen geschehen.

Ausschussdrucksache 14/701

Zu Artikel 1, Abschnitt 3 (§ 14 Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz)

Artikel 1, Abschnitt 3 wird folgendermaßen geändert:

§ 14 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

§ 14 Abs. 2 Satz 3 und 4 fallen weg.

Begründung:

Beurlaubungen für die Familienarbeit z. B. zu fördern, ist sinnvoll und verbessert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Um einen späteren Wiedereinstieg zu ermöglichen, sind Fortbildungsangebote während dieser Zeiten sinnvoll und notwendig. Es stellt aber eine unangemessene Benachteiligung der übrigen Beschäftigten dar, wenn ein(e) beurlaubte(r) Beschäftigte(r), der/die in dieser Zeit der Dienststelle nicht zur Verfügung steht, aufgrund eines Besuches einer Fortbildungs-veranstaltung während der Beurlaubung, anschließend noch bezahlt wiederum vom Dienst befreit wird. Diese Zeiten müssen von den anderen Beschäftigten aufgefangen werden, was der Akzeptanz der sinnvollen Möglichkeit der Beurlaubung nicht zuträglich sein wird.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon (02 28) 3 82 08 40, Telefax (02 28) 3 82 08 44
ISSN 0722-8333